Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

29 861 Arbeidsmigratie en sociale zekerheid

Nr. 39

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 juli 2015

Inleiding

Mede naar aanleiding van mijn toezegging in het Algemeen Overleg van 11 maart jongstleden (Kamerstuk 29 407, nr. 200) om u zo mogelijk voor de zomer te informeren over het Duits minimumloon informeer ik u hierbij mede namens de ministers van Economisch Zaken, Buitenlandse Zaken en Infrastructuur en Milieu over de ontwikkelingen rondom de invoering van een minimumloon in Duitsland.

Uitgangspunt

Ieder land is bevoegd zelf te besluiten over het al dan niet invoeren van een minimumloon. Veel EU-lidstaten, waaronder Nederland, kennen een minimumloon. Minimumlonen kunnen helpen een neerwaartse spiraal te voorkomen als het gaat om de arbeidsvoorwaarden. In dat licht kan de invoering van het minimumloon in Duitsland dan ook als een positieve ontwikkeling worden gezien. Bij het invoeren en toepassen van een minimumloon door een lidstaat dient deze de regels van het Europees recht in acht te nemen. De Europese Commissie is primair aangewezen om toe te zien op de naleving van het EU-recht door de lidstaten.

Juridische context

Bij de beoordeling van de invoering van het Duits minimumloon is het belangrijk Europese wet- en regelgeving in beschouwing te nemen. De zogenoemde EVO-verordening (verordening 593/2008 ook wel: Rome I genoemd) bepaalt het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, waaronder de arbeidsovereenkomst. De hoofdregel is dat het werknemer en werkgever in principe vrij staat het recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst te kiezen (art.3 en 8, lid 1 EVO). Als er geen keuze wordt gemaakt, wordt in de eerste plaats teruggevallen op het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid

kst-29861-39
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

verricht (artikel 8, lid 2 EVO) De contractsvrijheid tussen werknemer en werkgever wordt begrensd door de (dwingendrechtelijke) regels van het werkland zoals arbeidsrecht en sociale zekerheid (art. 9 EVO). Daar vallen ook wettelijk dwingende minimumloonbepalingen onder.

Daarnaast concretiseert de zogenoemde Detacheringsrichtlijn (richtlijn 96/71) de mogelijkheid om in bepaalde situaties dwingendrechtelijke regels te stellen aan arbeidverrichters uit andere lidstaten. Deze richtlijn bepaalt dat voor drie groepen werknemers die door hun werkgever voor het verrichten van bepaalde diensten of werkzaamheden (tijdelijk) in een andere lidstaat te werk zijn gesteld de harde arbeidsvoorwaarden (waaronder het minimumloon) van het gastland gelden (als die gunstiger zijn). Van belang is te vermelden dat er gevallen zijn, waarop de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing is. Dit geldt bijvoorbeeld voor internationale transitverkeer.

Duitsland heeft het minimumloon in beginsel voor alle vormen van arbeid in Duitsland ingevoerd. Voorafgaand aan het verrichten van werkzaamheden in Duitsland moeten werkgevers aan een aantal administratieve verplichtingen voldoen. Voor zover de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing is, beroept Duitsland zich op het bestaan van bijzonder dwingend recht en stelt ze dat dit gerechtvaardigd is in het licht van het vrij verkeer van diensten in de EU. Als dit getoetst wordt, is het van belang om wat voor soort werkzaamheden het gaat en speelt het evenredigheidsbeginsel een belangrijke rol.

De minimumloonwetgeving in Duitsland

Duitsland wil dat iedere werknemer die op haar grondgebied werkt minimaal het Duitse minimumloon krijgt. Daarom heeft zij de bepalingen van deze wet ook aan buitenlandse werkgevers die hun werknemers in Duitsland arbeid laten verrichten dwingendrechtelijk voorgeschreven. De Duitse wetgeving is met name controversieel als het gaat om werkzaamheden die niet onder de Detacheringsrichtlijn vallen, zoals internationaal transitverkeer. Naar aanleiding van bezwaar vanuit verschillende lidstaten heeft Duitsland besloten het minimum loon voor transitverkeer voorlopig op te schorten.

Een ander kritiekpunt vormen de opgelegde administratieve verplichtingen. Meerdere Nederlandse werkgevers en ondernemersverenigingen hebben hierover de afgelopen maanden hun onvrede geuit en hebben vraagtekens gezet bij de proportionaliteit van de gestelde eisen. Het kabinet heeft deze zorgen zowel ambtelijk als politiek meermalen onder de aandacht gebracht van de Duitse autoriteiten. Het is nog steeds niet voldoende duidelijk hoe de wetgeving in de praktijk wordt toegepast en gehandhaafd. Duidelijk is wel dat de informatievoorziening aan buitenlandse werkgevers beter had gekund.

Europese Commissie

De Europese Commissie heeft Duitsland in januari jongstleden om uitleg gevraagd. Op 19 mei jongstleden is bekend geworden dat de Europese Commissie een inbreukprocedure tegen Duitsland is gestart met betrekking tot de toepassing van het Duits minimumloon in de transportsector, omdat de Europese Commissie de door Duitsland gegeven uitleg over bovengenoemde toets klaarblijkelijk onvoldoende vindt. Duitsland heeft twee maanden om te reageren op de argumenten van de Europese

Commissie. Het kabinet volgt de ontwikkelingen op de voet en wacht het oordeel van de Europese Commissie met belangstelling af. Zodra hierover meer bekend is zal ik u nader informeren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher